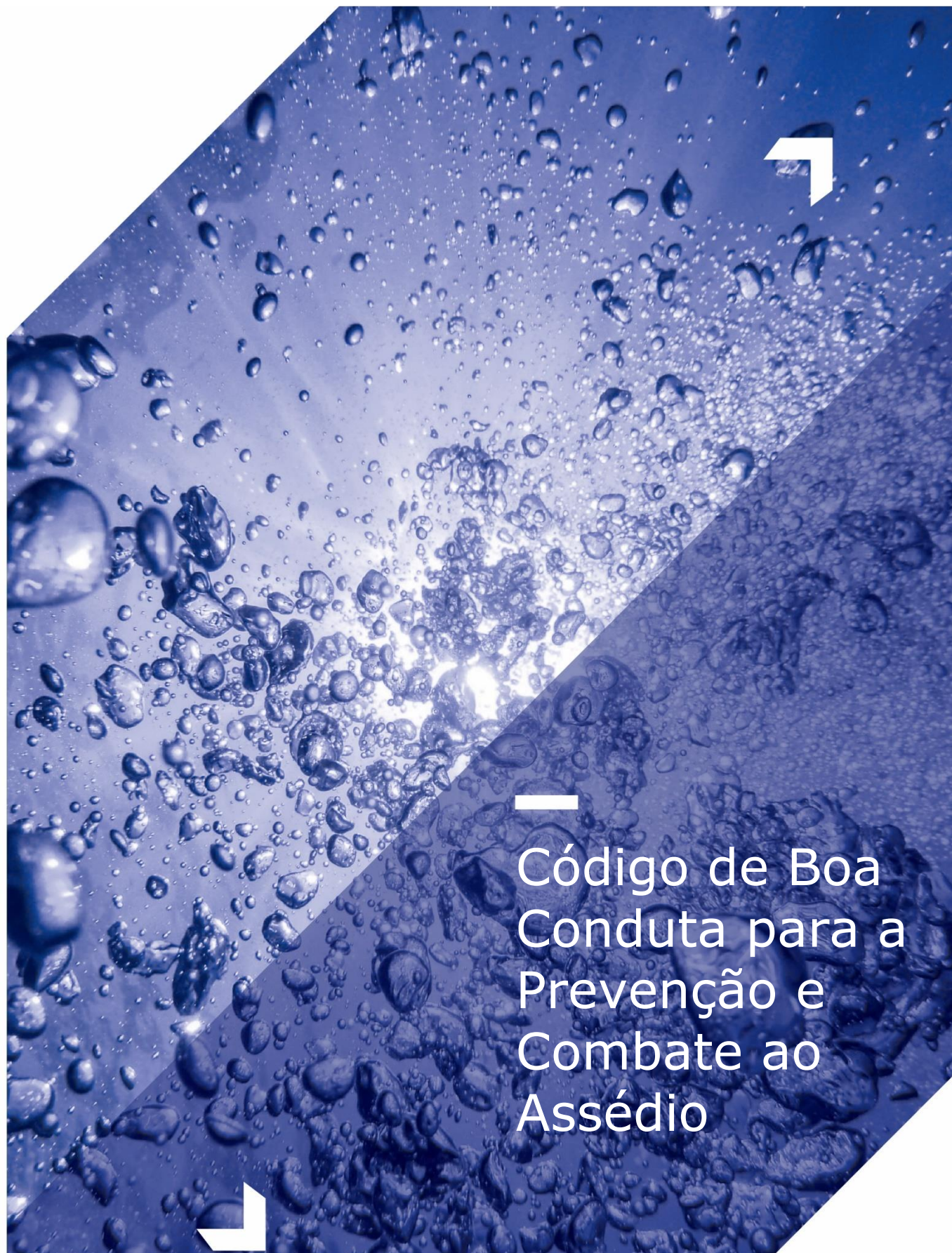


smas

— Leiria —



—

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio

Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

I. Introdução

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria (SMAS de Leiria), materializa um conjunto de princípios com vista ao cumprimento da alínea k do art 71 da Lei nº 35/2017, de 20 de junho, com a alteração efetuada pela Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, o empregador público deve:

“Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.”

Nota: O presente Código tem por base o modelo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

II. Compromisso e responsabilidades dos SMAS de Leiria

1. O compromisso:

- O assédio sexual e a intimidação são contrários à política dos SMAS de Leiria e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.
- O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários aos SMAS de Leiria e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- Todos, desde os membros do Conselho de Administração, Diretor Delegado, Dirigentes, trabalhadores/as, colaboradores/as de empreiteiros que efetuam trabalhos para os SMAS de Leiria, são responsáveis pelos cumprimentos de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, nos termos do ponto seguinte.
- Os SMAS de Leiria definem uma política interna de tolerância zero ao assédio sexual e/ou moral no trabalho, nos seguintes termos:

2.1. Âmbito do código de conduta

- Aplica-se a todas as pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com os SMAS de Leiria, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os membros do Conselho de Administração, Diretor Delegado, Dirigentes, trabalhadores/as.
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade dos SMAS de Leiria, quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais, em viagens de trabalho.
- Aplica-se às relações no âmbito da atividade SMAS de Leiria quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

2.2. Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, sendo as entidades ou pessoas contratadas.
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

2.3. Denúncia

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve contactar: o Diretor Delegado de Administração dos SMAS de Leiria Dr Leandro Sousa.
- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pelos SMAS de Leiria, relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
- A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

2.4. Averiguação e resolução

- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido por trabalhadores/ as ou colaboradores/as dos SMAS de Leiria com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral, a designar pelo Diretor Delegado de Administração.
- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

2.5. Sanções

- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos/as fornecedores/as ou utentes dos SMAS de Leiria resulta na imediata cessação dos contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, os SMAS de Leiria prestará total apoio jurídico/técnico/financeiro ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.

III. Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária. Atuação ao nível da prevenção primária:

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.
- A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as numa lógica transversal e *top-down*.

1. Atuação ao nível da prevenção secundária:

- A Política de tolerância zero deve colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho. Este mecanismo deve ter autonomia de funcionamento.
- As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciantes e testemunhas.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

2. Atuação ao nível da prevenção terciária:

- Sem prejuízo do já definido no âmbito deste código de conduta:
- A política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação.
- Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro normativo e legal geral e deve prever que os SMAS de Leiria possam apoiar os/as trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça civil e/ou criminal.